Public Service Staff Relations Board

1984–85 Estimates

Part III

Expenditure Plan

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. Part III provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Further guidance on locating the information contained in each Part can be found in the "Guide to the Estimates of the Government of Canada".

Part III volumes are being phased in over a four year period. Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with the Main Estimates.

© Minister of Supply and Services Canada 1984

Available in Canada through

Authorized Bookstore Agents
and other bookstores

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada, K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1985-III-35
ISBN 0-660-52494-5

Canada: $3.00
Other countries: $3.00

Price subject to change without notice

1984-85 Estimates

Part III

Public Service Staff Relations Board

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document, and as such contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

This Plan is comprised of three sections. Section I presents an overview of the program and a summary of its current plans and performance. For those interested in more detail, Section II identifies, for each activity, the expected results and other key performance information that form the basis for the resources requested. Section III provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the program more fully.

Section I is preceded by extracts from Part II of the Estimates in order to provide continuity with the other Estimates documents.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section and a financial summary in Section I provides cross-references to the more detailed information found in Section II. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Extracts from Part II of the Estimates 4

Section I
Program Overview

A. Highlights 5
B. Financial Summary by Activity 6
C. Background
  1. Introduction 6
  2. Legal Mandate 7
  3. Program Objective 7
  4. Program Organization for Delivery 7
D. Planning Perspective
  1. Environment 9
  2. Initiatives 10
  3. Program Effectiveness 12

Section II
Analysis by Activity

A. Staff Relations Administration 14
B. Pay Research Bureau 19

Section III
Supplementary Information

A. Analysis by Object
  1. Expenditures by Object 23
  2. Personnel Expenditures 24
B. Cost Analysis 25

Extracts from Part II of the Estimates

Appropriation Authority

Authority is requested in these Estimates to spend $8,216,000 in support of the 1984-85 Public Service Staff Relations Board Program. The remaining expenditures, estimated at $807,000 for pensions and other employee benefits, will be made under existing statutory authority.

Financial Requirements by Authority

	ESTIMATES		
Budgetary	1984-1985 $	1983-1984 $	Change $
Vote 25 - Public Service Staff Relations Board - Program expenditures	8,216,000	7,706,000	510,000
Statutory - Contributions to Employee Benefit Plans	807,000	784,000	23,000
Total Program	9,023,000	8,490,000	533,000

Section I
Program Overview

A. Highlights

The Public Service Staff Relations Board has established for its two activities, the Staff Relations Administration and the Pay Research Bureau, the major goals for 1984-85 set out below:

Staff Relations Administration: To fulfill its mandate which is to facilitate the resolution of collective bargaining and other disputes and more particularly grievance adjudication falling under the purview of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA). Towards the achievement of this goal it will take the following steps:

- resume the full range of activities contemplated by the PSSRA in assisting the parties to collective bargaining in resolving their differences in the negotiation of collective agreements covering the employees in bargaining units as those units emerge throughout the year from the restraints imposed by the Public Sector Compensation Restraint Act (PSCRA) (see page 10); and

- continue its endeavours to have the parties of interest assess the merits of all references to adjudication with a view to their possible settlement prior to being scheduled for hearing and to reduce the backlog of such references (see page 11).

Pay Research Bureau:

- meet the requirements of the parties to collective bargaining for compensation data through consultation with members of the Advisory Committee on Pay Research, for use during and beyond the current restraint program (see page 12); and

- develop a revised national sample for the January 1, 1986 biennial survey of employee benefits and conditions of employment to meet the requirements of the parties for representative cross-Canada information (see page 11), with further developmental survey activity for executive groups (see page 11).

B. Financial Summary by Activity

Figure 1: Financial Summary by Activity ($000)

	Estimates 1984-85	Forecast 1983-84	Change	For Details See Page
Staff Relations Administration	5,120	4,271	849	14
Pay Research Bureau	3,903	4,214	(311)	19
	9,023	8,485	538	
Authorized person-years	173	172	1	

The increase in expenditures represents the effect of inflation on salaries and wages and other operating costs and takes into account decreases in resource requirements as a result of the government's administrative restraint measures and increases due to the phasing out of the Public Sector Compensation Restraint Act.

Increase due to inflation	$245,000
Increase in other operating costs	293,000
Net increase in expenditures	$538,000

C. Background

1. Introduction

The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third-party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act which in 1967 established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. The Board is designated as a department within the meaning and purpose of the Financial Administration Act and has been declared to be a Separate Employer.

A total of approximately 200,000 employees are encompassed in 128 bargaining units for which 15 employee organizations have been certified as the bargaining agent. The Treasury Board acts for the government as the employer for 76 units in the central administration. The employees of the remaining units are in the employ of one of nine separate employers, the two largest of which are the National Research Council and the National Film Board.

2. Legal Mandate

The Board is the statutory tribunal whose mandate is to administer the Public Service Staff Relations Act. Most proceedings under the Act are conducted on a quasi-judicial basis. Its mandate is to facilitate the resolution of collective bargaining and other disputes, and more particularly, grievance adjudications falling under the purview of the Act. The Pay Research Bureau was organized in 1957 under the administrative jurisdiction of the Civil Service Commission (now the Public Service Commission). Upon the enactment of the Public Service Staff Relations Act in 1967 the Bureau became an activity of the Board.

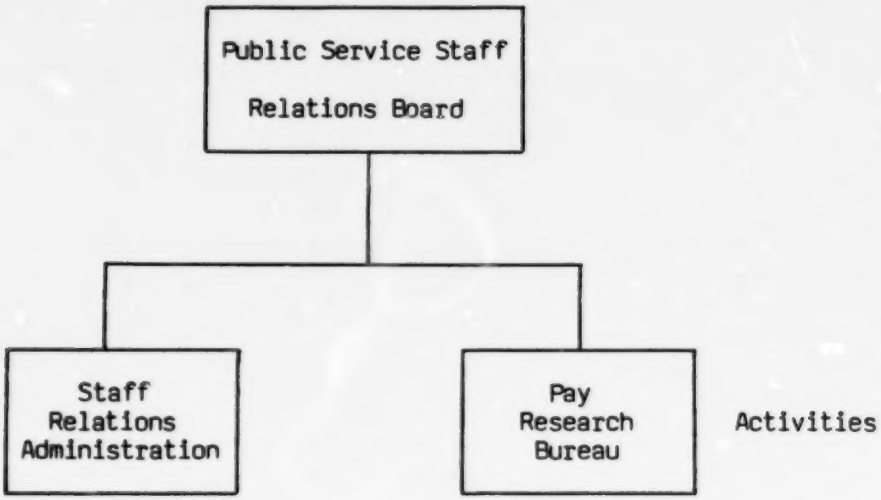
3. Program Objective

The objective of the Public Service Staff Relations Board is to provide the framework within which the various rights and responsibilities of participants to collective bargaining in the Public Service are to be exercised and to provide information to participants on rates of pay and other conditions of employment in Canada.

4. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Public Service Staff Relations Board is comprised of two activities, the Staff Relations Administration and the Pay Research Bureau. These activities are described further in Section II, Analysis by Activity (see page 14).

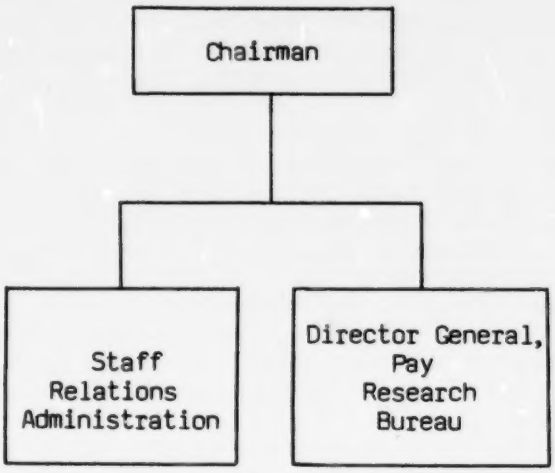
Figure 2: Activity Structure



Organization Structure: The Public Service Staff Relations Act provides for a Board composed of a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and such part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board. At most times since its present structure was established by amendment to the Public Service Staff Relations Act in 1975, the Board has consisted of a Chairman, a Vice-Chairman, three Deputy Chairmen, six full-time members and from 18 to 25 part-time members who are located across Canada. Under the Act divisions of the Board, consisting of one or more members, may be established to carry out the powers and functions of the Board in particular proceedings. The Act requires that members sit alone on references to adjudication. In other types of proceedings the Board most often sits in divisions composed of three members. The Board has its offices in Ottawa.

The Chairman is the Chief Executive Officer and is responsible for all matters relating to the two activities administered by the Public Service Staff Relations Board. The Director General of the Pay Research Bureau is responsible for the functions performed by the Bureau and he reports directly to the Chairman. The Chairman is responsible to Parliament through such Minister of the Crown as may be designated by the Governor in Council, other than a member of the Treasury Board. During most of the years since the Board's inception the designated Minister has been the President of the Privy Council. The Minister has the responsibility of laying before Parliament each year the annual report of the Board covering its administration during the previous year. He is also the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

Figure 3: 1984-85 Resources by Organization/Activity ($000)



	Staff Relations Administration	Director General, Pay Research Bureau	Activity Totals
Staff Relations Administration	5,120		5,120
Pay Research Bureau		3,903	3,903
	5,120	3,903	9,023

D. Planning Perspective

1. Environment

The environmental factors that have an influence on the operations and direction of the Public Service Staff Relations Board are briefly described below.

Economic Climate: Uncertain economic prospects and high unemployment will directly and indirectly affect the operations of the Board. Directly, as a Separate Employer within the Public Service, the Board will be expected to keep expenditures in line with the general policy of restraint. Indirectly, with the expiration of the freeze on collective bargaining imposed by the Public Sector Compensation Restraint Act, public servants will be seeking "catch-up" wage settlements or agreements that at least maintain current purchasing power at a time when employers are seeking greater productivity while making economies in their operations. The dynamics of this situation are likely to result in difficult negotiations and a substantial involvement of the resources of the Board in the collective bargaining dispute settlement processes provided for in the Act.

Social Climate: Job security and the maintenance of existing standards of living will continue to be among the primary concerns of employees. Also, uncertainty over the economic future militates against early retirement which has the effect of impeding the career progression of other employees. The impact of technological change could add to resulting frustrations and create morale problems in the work place.

The Public Sector Compensation Restraint Act (PSCRA): The effect of the PSCRA, which came into effect on June 29, 1982, was to render collective bargaining as provided for in the Public Service Staff Relations Act inoperative during the approximately two years that the legislation remained in force. During the 1984=85 fiscal year, the restraints imposed by the PSCRA will cease to have any force or effect on the collective bargaining process under the PSSRA as it relates to most of the bargaining units. In other words, for those bargaining units for which binding arbitration has been selected as the method of dispute resolution, the Board once again will render arbitral awards as necessary. For those bargaining units for which conciliation possibility of strike action is selected, the Chairman once more will appoint conciliation boards as needed and the units concerned will be able to exercise the right to strike should they deem such action appropriate in the absence of a settlement.

With respect to the Pay Research Bureau, the parties to collective bargaining through discussions at the Advisory Committee on Pay Research, and at the technical sub-committee level, are specifying their requirements for information on compensation levels for use in relation to groups which are exiting the restraint program starting in mid-1984. Surveys and special studies reflecting these requirements are being undertaken mainly for occupations in the Public Service for which counterparts exist in private sector and other organizations. Ongoing survey program activity is continuing for other groups in the restraint program, the results of which are used for analysis and monitoring by the parties.

2. Initiatives

The Public Service Staff Relations Board has identified the following initiatives for 1984-85:

Staff Relations Administration

Facilitate the Settlement of Collective Bargaining Disputes: The Board will be resuming the full range of activities contemplated by the PSSRA in assisting the parties to collective bargaining in the negotiation of collective agreements. For those bargaining units that the bargaining agent has selected binding arbitration for the resolution of disputes in the negotiation of collective agreements,

when necessary the Board will provide conciliation services and render arbitral awards on those unresolved outstanding issues between the parties falling within the purview of its jurisdiction. For those bargaining units for which conciliation with the possibility of strike action is selected as the method of dispute resolution, the Board will provide conciliation services as needed which may include the appointment of individual conciliators and/or conciliation boards. As well, the Board provides mediation services in all manner of disputes when deemed appropriate.

Encourage the Settlement of Grievances in Advance of Hearings and Reduce the Backlog of References to Adjudication: The Board will continue its efforts to have the parties of interest assess the merits of their positions on all grievances in advance of their being scheduled for hearing with a view to their possible settlement. This practice, if adhered to, would sharply reduce the last minute cancellation of scheduled hearings due to settlements and other reasons such as the unavailability of witnesses. It would also enable the parties and the Board to identify precedent cases, the decisions on which could be the basis of settlement for other references. The end result would be a more efficient utilization of human and financial resources as well as a continued reduction in the current backlog of references to adjudication.

Pay Research Bureau

Investigate and Develop Compensation Survey Sampling: The basis of Pay Research Bureau compensation surveys in the industrial and other sectors are the samples of organizations used to reflect the geographic/industrial group mosaic of the economy for the variety of classes or categories of employment surveyed. In 1984-85, a major review of the sample of firms for use in the January 1, 1986 survey of benefits and conditions of employment will be undertaken using the latest data bases on employment patterns. The existing sample was developed in 1965 and has been used since then with slight modifications only.

Develop Further the Compensation Survey Activity for Executive groups: The Pay Research Bureau continues the developmental phase of its major survey activity measuring pay, benefits, conditions and prerequisites on a cross-industry basis for senior management and executive levels. The results are used in the periodic review of compensation levels for the DM/EX/SM community and other related groups in the Public Service. The forthcoming phase provides for a moderate increase in the number of organizations to be surveyed in this relatively new study in order to more accurately reflect the industrial/geographic mosaic of organizations in the Canadian market. In addition, a small but statistically significant increase in evaluated jobs in certain survey firms is planned, for use in the preparation of compensation information.

Plan Current Compensation Survey Programs: The Pay Research Bureau, through consultation with members of the Advisory Committee on Pay Research and technical sub-committee specialists, will identify requirements for data on the various elements of compensation, especially as these relate to the period beyond the current restraint program. This work will be done within the context of continuing annual and semi-annual surveys and special studies which form the core of the Bureau's Program. Bureau surveys are fully coordinated to the extent practicable with compensation surveys of Labour Canada and Statistics Canada. The work of these two organizations however is conducted for the Canadian community generally and not specifically for the Public Service. Thus their activities are not tailored to the requirements of the parties to collective bargaining.

3. Program Effectiveness

Staff Relations Administration: In the administration of the Staff Relations Activity, the Board is highly conscious of the need to maintain its neutral third party role in collective bargaining and all other proceedings for which it is responsible under the Act. The perception of the Board as an independent, neutral agency is essential to enable it to maintain its credibility and ultimately its effectiveness. The Board must not only be, but must be seen by the parties to be, without bias and independent of government in its capacity as both the government and the employer.

The volume and the variety of proceedings that come before the Board for determination are dependent on the use that the Board's client groups make of their respective rights and entitlements under the Act. Stated more simply, the case load of the Board is wholly dependent on the number of applications, complaints and references falling under the purview of the Act that are made by the Treasury Board as employer, the separate employers, the certified bargaining agents and the employees they represent. It follows that the control over the accumulation of backlogs in different types of proceedings are not by any means entirely within the control of the Board. Similarly the frequency with which the Board is called upon to act in a mediation or conciliation capacity and the scope and complexity of the impasses that the Board is called upon to try to resolve is equally dependent on the parties and the degree to which they are able to resolve their disputes without third-party assistance. Ultimately, the real test in evaluating the effectiveness of the Staff Relations Administration Activity is whether the Board has been able to command the respective trust of the parties and to maintain a climate among them which lends itself to the resolution of their differences.

An indicator of the effectiveness of the Board in meeting its objective is the feedback it receives from the parties to collective bargaining.

To ensure the effective realization of its mandate, the Board closely monitors the proceedings coming before it to ensure their expeditious handling from initial application or reference to final disposition. The Board also ensures that its jurisprudence is available to assist individuals, the immediate parties to collective bargaining and the staff relations community at large through the publication and distribution of its decisions. The principal vehicle is the PSSRB Decisions. This publication contains a digest of all decisions. As well, the Annual Report of the Board includes significant developments in its jurisprudence. Finally, by way of conciliation, mediation or consultation the Board encourages the voluntary resolution of collective bargaining and all other kinds of disputes falling under the Act.

The Board has been granted an exemption from Program Evaluation by the Office of the Comptroller General. The exemption was based on the fact that the Board functions as a quasi-judicial body and it has no authority to alter or change the program.

Pay Research Bureau: To the extent that the effectiveness of the Pay Research Bureau Activity can be measured, the reliance which the parties to collective bargaining place on the compensation data produced by the Bureau in its survey reports is a criterion. Based on the requirements for data identified by the parties, the Bureau essentially continues to meet their needs; through the Advisory Committee on Pay Research and its technical sub-committees, the parties have a significant input into the specifications of the surveys. Throughout the restraint period, extensive use is made by the parties of Bureau reports as compensation levels are being monitored. Representatives in the collective bargaining process significantly rely on Bureau findings in their analyses of compensation levels and in preparation for the period beyond the current restraint program. The historical reliance of the parties on Bureau reports in negotiations and at arbitration and conciliation board hearings is an indicator of the impartiality of its products and that the Bureau continues to fulfill its mandate of meeting the compensation requirements of the parties.

This Activity is subject to program evaluation in 1983-84, the results of which will be reported in the 1985-86 Expenditure Plan.

Section II
Analysis by Activity

A. Staff Relations Administration

Objective

The objective of the Staff Relations Administration Activity is to administer the Public Service Staff Relations Act in a fair and equitable manner which allows the employers, the bargaining agents and the employees they represent and others who have entitlements to exercise their rights and comply with their responsibilities as provided for in the Act.

Resource Summary

This Activity represents 57% of the total operating budget of the Public Service Staff Relations Board for 1984-85.

Figure 4: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

	Estimates 1984-85		Forecast 1983-84		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Staff Relations Administration	5,120	96	4,271	80	849	16

- The change in Figure 4 reflects a transfer of $542,000 and 16 person-years from the Pay Research Bureau Activity as a result of the centralization of all administrative activities.

Description

Adjudication: Grievance adjudications, which represent the largest single component of the Board's workload, are dealt with by individual adjudicators, who may be part-time or full-time members of the Board. The relative numbers and complexity of references assigned full-time and part-time members is decided by the Deputy Chairman who is responsible for the administration of the system of grievance adjudication. The latter acts as an adjudicator particularly in precedent setting cases.

Figure 5 presents a statistical record of the number of references to adjudication made to the Board from the 1977-78 fiscal year to 1983-84.

Figure 5: References to Adjudication

Fiscal Year	Brought Forward	Receipts from Post Office	Receipts from Other Sources	Overall Total	Dispositions Total
1983-84 (Forecast)	2,730	0	775	3,505	1,200
1982-83	3,305	235	940	4,480	1,750
1981-82	1,875	1,150	1,800	4,825	1,525
1980-81	3,425	775	400	4,600	2,725
1979-80	2,150	2,475	350	4,975	1,550
1978-79	550	2,150	200	2,900	750
1977-78	600	425	300	1,325	775

As stated in the Initiatives, the Board will continue in its efforts to utilize the resources of the Board and parties to best advantage, with a view to reducing the backlog of references to adjudication as expeditiously as possible.

Mediation Services: As part of the daily functioning of the Office of Mediation Services, the staff maintains on-going communication with the parties to collective bargaining in the Public Service. Members of the staff are appointed under the relevant provisions of the Act as

conciliators or mediators in the majority of interest disputes where the parties have reached an impasse in their negotiations. In other situations, where it seems appropriate, an ad hoc mediator or conciliator may be appointed. Members of the staff also are available at various stages of bargaining to facilitate communications and help resolve differences between the parties. On a continuing basis the staff endeavours to settle unresolved proposals for managerial or confidential exclusions from bargaining units and conduct examinations and prepare reports for use by the Board when it is called upon to make such determinations. As stated in the Initiatives the Board will be resuming the full range of its activities designed to resolve collective bargaining disputes.

Dispute Resolution: Prior to the giving of notice to bargain, a bargaining agent must select either binding arbitration or conciliation with the possibility of strike action as the method of dispute resolution in the event of an impasse in direct negotiations. In the former a three person division of the Board, composed of a member to act as chairman and two members representative of the interests of the parties selected one each from two permanent panels, makes a binding determination on the issues in dispute. Under the other option, following unsuccessful efforts by an ad hoc conciliation board, the employees in the bargaining unit, other than "designated" employees, may lawfully participate in strike action seven days after the board reports its findings and recommendations to the chairman of the PSSRB.

Other Proceedings: Three-member divisions of the Board are generally established to deal with such proceedings as certification of bargaining agents and the determination of bargaining rights, complaints of unfair labour practices, the determination of managerial or confidential exclusions and persons designated as necessary for the safety or security of the public, declaration of a strike as lawful or unlawful, and applications for the Board's consent to prosecute in certain cases of alleged violation of prohibitions under the Act.

National Joint Council (NJC): The Board provides physical premises and administrative support service to the NJC which is a consultative body composed of representatives of the government on the official side and representatives of the employees on the staff side. It serves both as a consultation forum on, and as a mechanism for the negotiation of, terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

Performance Information/Resource Justification:

Specific goals in 1984-85 include:

- fulfilling its responsibilities in the system of collective bargaining provided for in the Act; and
- encouraging the settlement of grievances in advance of hearings and reducing the backlog of references to adjudication.

The volume and variety of proceedings that come before the Board for decision are dependent on the applications, references and complaints coming from employees, bargaining agents and the various employers. Similarly, the frequency with which the Board is called on to provide its services, and the scope and complexity of the issues involved, depend on the degree to which the parties to collective bargaining have by themselves been able to resolve their differences on terms and conditions of employment. The resources requirements are directly related to the above considerations. To the extent that it is possible in advance to anticipate the demand for services, the Board forecasts its workload and resources requirements based on its past years experience in administering the PSSRA. Figure 6 gives the projected adjudication hearing workload for 1984-85.

Figure 6: Adjudication Hearing Workload

	Estimates 1984-85	Projected 1983-84	Actual 1982-83	Actual 1981-82
Hearings scheduled (Number of days)	350 (470)	325 (440)	425 (635)	459 (583)
Hearings held (Number of days)	226 (306)	210 (285)	221 (331)	223 (306)

Average costs for the conduct of the various Board proceedings in which part-time Board members and outside specialists participate have been developed and are used against the projected workload to determine financial resource requirements. These resources, in

combination with the non-discretionary human and financial resources required to support the full-time Board members, form approximately 30% of the Staff Relations Administration Activity's budget.

The balance of the resources provide the support functions to the operations of the Board. They include the offices of the Secretary Registrar, General Counsel, Mediation Services and Administration. The latter provides services to both the Staff Relations Administration and the Pay Research Bureau activities and is largely a mandatory overhead. It comprises the Personnel, Financial, Administrative and Library services. Indicators will be considered over the next two years to measure resources requirements and usage for these support functions.

B. Pay Research Bureau

Objective

To collect and provide timely compensation data primarily to assist the parties to collective bargaining in establishing wage rates and terms and conditions of employment for bargaining unit employees. Such data are prepared also for guidance in the determination of compensation for excluded groups and more particularly persons employed in managerial capacities.

Resource Summary

This Activity represents 43% of the total operating budget for the Public Service Staff Relations Board for 1984-85.

Figure 7: Activity Expenditures ($000) and Person-Years

	Estimates 1984-85		Forecast 1983-84		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Pay Research Bureau	3,903	77	4,214	92	(311)	(15)

The change takes into account the following:

- transfer of $542,000 and 16 person-years to the Staff Relations Administration Activity as a result of the centralization of all administrative services.

Description

The Pay Research Bureau provides an independent and objective source of information on pay rates and conditions of employment for occupational classes found in outside sectors which are similar or

comparable to those found in the Public Service. Primarily, such information is intended to meet the needs of the bargaining agents representing employees and the various employers in the collective bargaining process established by the Public Service Staff Relations Act. Much of the most relevant information is gathered directly by Bureau officers in field surveys. In such surveys Bureau officers seek information on pay and other benefits applicable to comparable work on the outside. In recent years, the Bureau has been making increasing use of automated techniques in keeping its pay information up-to-date. Through the Advisory Committee on Pay Research and its technical committees, the Bureau involves the representatives of employers and certified bargaining agents in the Public Service in the determination of programs and the development of research, survey methodology and policies. The compensation survey program measuring pay in the economy includes classes in the operational, administrative support, administrative and foreign service, technical, scientific and professional and management categories. Normally actual aggregate salary information is presented by level of occupation. Reports are generally published annually or semi-annually for over 150 key classes and levels in all categories of employment.

To avoid duplication of effort, the Bureau, where it is feasible and consistent with its objectives, uses data from Statistics Canada and Labour Canada. However, this can be done for only a few classes as surveys from these two agencies are conducted for the Canadian community and not specifically for the Public Service. Thus, the activities of these organizations are not tailored to the specific needs of the parties to bargaining in the Public Service. On the other hand, the Pay Research Bureau has fully co-ordinated its activities with these two organizations to avoid duplication of effort. For example, the Bureau currently uses data for university teachers from Statistics Canada and for specific occupations from the Wage Rate Survey of Labour Canada. The data are processed within the Bureau to meet the requirements of the parties.

Performance Information/Resource Justification

Specific goals in 1984-85 include:

- providing pay and benefit survey data relevant to bargaining units;
- providing pay and benefit survey data for managerial personnel; and
- investigating and developing compensation survey sampling.

The expenditures for the Pay Research Bureau Activity are principally comprised of salaries and the expenses involved in the conduct of surveys and the preparation of reports including reports measuring the outcomes of collective bargaining in the Public Service, and special studies. Figure 8 lists the planned nation-wide compensation surveys of industrial and other organizations during the upcoming year in addition to other research work.

Figure 8: Planned Compensation Surveys and Other Research Studies

Pay Surveys Program	Eleven elements of compensation covering 452 or 94.6% of the total number (478) of occupational class levels in this program will be surveyed and reported on, at least once, during this fiscal year.
Benefits and Working Conditions Survey Program	A survey gathering information on the incidence and characteristics for 38 or 55.8% of the 68 major benefit items will be undertaken this year. In addition, data for 58 or 85.3% of the total benefit items covering office, non-office, scientific and professional categories and the executive group surveyed during the 1983-84 fiscal year will be reported during the 1984-85 fiscal year.
Special Studies and Other Research Activities	In addition to reporting on the outcomes of collective bargaining, i.e., Public Service collective agreement analyses reports, index of adjudication decisions, index of issues dealt with in arbitral awards, six other special compensation and related studies are also planned.

Note: Surveys can be carried out and reported on in the same fiscal year or carried out in one fiscal year and reported on in the next.

Information resulting from Bureau programs are presented in reports. Bureau reports, issued under various formats acceptable to the parties, contain either data collected through surveys or findings based on related research. The Bureau does not present an analysis of the data nor does it make recommendations to the parties. In this context, the quality of the reports is directly related to the amount of data they contain. Thus, the total number of report pages published by the Bureau is indicative of user requirements in terms of the need for data as well as the level of quality desired, and as such has been selected as an appropriate indicator of PRB output.

When linked to resources expended in their production, report pages will provide an indication of the Bureau productivity and will serve as the basis for future resources requirements.

Section III
Supplementary Information

A. Analysis by Object

1. Expenditures by Object

Public Service Staff Relations Board expenditures by object are presented in Figure 9.

Figure 9: Expenditures by Object ($000)

	Estimates 1984-85	Forecast 1983-84	Actual 1982-83
Personnel			
Salaries and wages	6,207	6,035	5,390
Contributions to employee benefit plans	807	784	825
	7,014	6,819	6,215
Goods and services	1,971	1,642	1,393
	1,971	1,642	1,393
Total operating	8,985	8,461	7,608
Capital	38	24	98
Total expenditures	9,023	8,485	7,706

2. Personnel Expenditures

The Public Service Staff Relations Board is a labour intensive organization with personnel costs (including statutory contributions to employee benefit plans) constituting approximately 80% of total operating costs.

Figure 10: Authorized Person-Years and Salary Provision

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1984-85 Average Salary Provision
	84-85	83-84	82-83		
Board Members and Management Category	22	22	18	47,960-93,040	66,454
Scientific and Professional and Administrative and Foreign Service	72	72	75	12,158-85,140	38,296
Technical and Administrative Support	79	78	87	10,719-60,685	23,759

The person-year column displays the forecast distribution by occupational group of the authorized person-years for the Program. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and reclassifications divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

B. Cost Analysis

Net Program Cost

The Board's 1984-85 Estimates include only authorities to be voted and statutory authorities. When describing the Program on a full cost basis other costs must be considered.

Figure 11: Total Cost of Program for the Year 1984-85 ($000)

	1984-85 Operating Expenditures	Add Other Costs	Total Cost	Total 1983-84	Total 1982-83
Public Service Staff Relations Board Program	9,023	1,654	10,677	10,107	8,826

Other costs include services provided without charge by Public Works Canada for accommodation, the Treasury Board for the employer's share of insurance premiums and costs (Group Surgical Medical Plan and Provincial Health Insurance) and Supply and Services Canada for cheque issue, pay, superannuation, administration and financial management statements.

Commission des relations de travail dans la Fonction publique

Budget des dépenses 1984-1985

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Le document renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Dans le Guide du Budget des dépenses du gouvernement du Canada, vous trouverez d'autres conseils sur la façon de repérer les renseignements qui paraissent dans chacune des parties.

L'introduction des documents de la Partie III s'échelonne sur une période de quatre ans. Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne le Budget des dépenses principal.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste au:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, Canada, K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1985-III-35 Canada: $3.00
ISBN 0-660-52494-5 à l'étranger: $3.60

Prix sujet à changement sans avis préalable

Budget des dépenses 1984-1985

Partie III

Commission des relations de travail dans la Fonction publique

Préface

Ce plan de dépenses est conçu pour servir de document de référence. Il contient plusieurs niveaux de détails pour répondre aux différents besoins de ses utilisateurs.

Ce document comprend trois sections. La section I présente un aperçu du Programme et un résumé des plans et de son rendement actuel. Pour les personnes qui désirent plus de détails, la section II indique, pour chaque activité, les résultats prévus et les autres renseignements essentiels sur le rendement qui justifient les ressources demandées. La section III fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée d'extraits de la partie II du Budget des dépenses afin d'assurer le lien avec les autres documents budgétaires.

Ce document a pour objet de permettre au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section; le tableau des besoins financiers présenté à la section I comprend des renvois aux renseignements plus détaillés figurant à la section II. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépenses qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Extraits de la Partie II du Budget des dépenses 4

Section I
Aperçu du Programme

A. Points saillants 5
B. Etat financier récapitulatif par activité 6
C. Données de base
1. Introduction 6
2. Mandat statutaire 7
3. Objectif du Programme 7
4. Plan d'exécution du Programme 7
D. Perspective de planification
1. Contexte 9
2. Initiatives 10
3. Efficacité du Programme 12

Section II
Analyse par activité

A. Administration des relations de travail 15
B. Bureau de recherches sur les traitements 20

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article
1. Dépenses par article 24
2. Dépenses en personnel 25
B. Analyse des coûts 26

Extraits de la Partie II
du budget des dépenses

Autorisation d'affectation de crédits

L'autorisation est demandée de dépenser $8,216,000 afin d'appuyer le Programme de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique de 1984-1985. Les autres dépenses prévues pour les régimes de retraite et autres avantages sociaux, estimées à $807,000, seront effectuées en vertu de l'autorisation statutaire existante.

Besoins financiers par autorisation

	PREVISIONS		
	1984-1985	1983-1984	Différence
Budgétaire	$	$	$
Crédit 25 - Commission des relations de travail dans la Fonction publique - Dépenses du Programme	8,216,000	7,706,000	510,000
Statutaire - Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	807,000	784,000	23,000
Total du Programme	9,023,000	8,490,000	533,000

Section I
Aperçu du Programme

A. Points saillants

Pour 1984-1985, la Commission des relations de travail, dans la Fonction publique a établi, pour les deux éléments de son organisation, c'est-à-dire l'Administration des relations de travail et le Bureau de recherches sur les traitements, les principaux objectifs suivants:

Administration des relations de travail: Exercer son rôle consistant à faciliter, entre autres, le règlement des différends auxquels donne lieu la négociation collective et plus particulièrement, celui des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (LRTFP). A cette fin, la Commission entend procéder ainsi:

- Reprendre toutes les activités prévues par la LRTFP, c'est-à-dire aider les parties à résoudre leurs différends lorsqu'elles négocient des conventions collectives au nom des employés membres des unités de négociation, à mesure que la Loi sur les restrictions salariales du secteur public (LRSSP) cessera de s'appliquer à ces unités au cours de l'année (voir page 10).

- Continuer de demander aux parties intéressées d'évaluer le bien-fondé de tous les griefs renvoyés à l'arbitrage afin de régler ces griefs, si possible, avant qu'ils ne soient mis au rôle pour être entendus et de réduire ainsi l'arriéré de travail dans ce domaine (voir page 11).

Bureau de recherches sur les traitements:

- Fournir aux parties à la négociation collective, après avoir déterminé leurs besoins au cours de consultations avec les membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements, des données sur la rémunération qui seront utilisées pendant et après l'application du programme de restriction actuel (voir page 12).

- Etablir un nouvel échantillon national en vue de l'enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail dont la date d'effet est le 1er janvier 1986, afin de fournir aux parties des renseignements représentatifs de la situation dans l'ensemble du Canada (voir page 11) et améliorer les travaux d'enquête dans le cas des groupes de la direction (voir page 12).

B. Résumé financier récapitulatif par activité

Tableau 1: État financier récapitulatif par activité (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1984-1985	Prévues 1983-1984	Différence	Détails à la page
Administration des relations de travail	5,120	4,271	849	15
Bureau de recherches sur les traitements	3,903	4,214	(311)	20
	9,023	8,485	538	
Années-personnes autorisées	173	172	1	

L'augmentation des dépenses est attribuable aux répercussions effets de l'inflation sur les traitements et sur les autres frais de fonctionnement et tient compte de la réduction des ressources nécessaires par suite de l'application des mesures de restriction administratives du gouvernement, ainsi que des augmentations dues au retrait progressif de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public.

Hausse due à l'inflation	$245,000
Augmentation des autres frais de fonctionnement	293,000
Augmentation nette des dépenses	$538,000

C. Données de base

1. Introduction

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un tribunal indépendant et quasi judiciaire chargé d'appliquer, à titre de tierce partie, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui, en 1967, a établi un régime de négociation collective et une procédure de règlement des griefs dans la Fonction publique fédérale. Elle constitue un département au sens de la Loi sur l'administration financière et est désignée comme un employeur distinct.

Il existe 128 unités de négociation formées d'environ 200,000 employés au total et pour lesquelles 15 associations d'employés ont été accréditées à titre d'agents négociateurs. Soixante-seize de ces unités de négociation relèvent de l'administration centrale et ont pour employeur le Conseil du Trésor qui agit au nom du gouvernement. Les employés des autres unités relèvent de neuf employeurs distincts dont les deux plus importants sont le Conseil national de recherches et l'Office national du film.

2. Mandat statutaire

La Commission est un tribunal statutaire ayant pour mandat d'appliquer la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Elle traite, au moyen d'une procédure quasi judiciaire, la plupart des affaires qui lui sont soumises en vertu de cette Loi. Elle a pour rôle de faciliter, entre autres, le règlement des différends auxquels donne lieu la négociation collective et, plus particulièrement, celui des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de ladite Loi. Le Bureau de recherches sur les traitements a été fondé en 1957 et est alors devenu une composante de la Commission du service civil qu'on appelle aujourd'hui la Commission de la Fonction publique. Le Bureau relève de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique depuis l'adoption, en 1967, de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

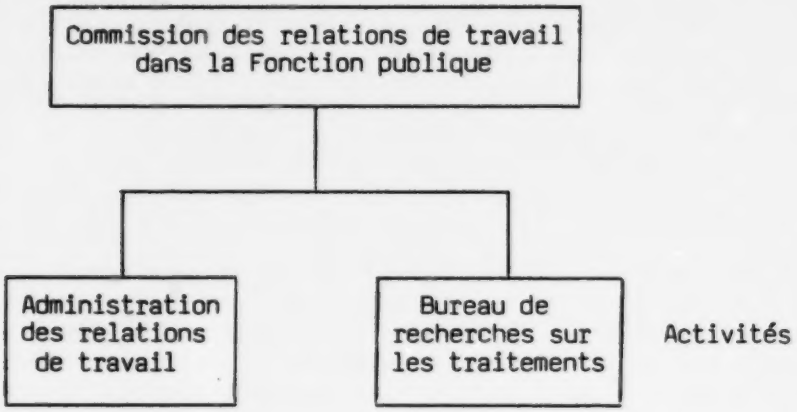
3. Objectif du Programme

L'objectif de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, tel qu'énoncé dans le Budget des dépenses, est de "fixer les cadres à l'intérieur desquels doivent s'exercer les divers droits et être assumées les diverses responsabilités des parties de la négociation collective dans la Fonction publique, et procurer à ces parties des renseignements sur les taux de rémunération et autres conditions d'emploi au Canada".

4. Plan d'exécution du Programme

Structure des activités: La Commission des relations de travail dans la Fonction publique compte deux composantes, soit l'Administration des relations de travail et le Bureau de recherches sur les traitements. Ces sphères d'activité sont décrites plus loin dans la section II, Analyse par activité (voir page 15).

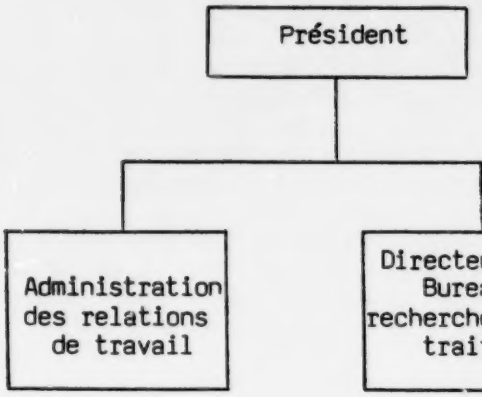
Tableau 2: Structure des activités



Organisation: La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique établit comme suit la composition de la Commission: un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à temps plein et à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires à son fonctionnement. Depuis qu'elle a été ainsi structurées par suite des modifications apportées à la Loi en 1975, la Commission a presque toujours compté un président, un vice-président, trois présidents suppléants, six membres à plein temps et dix-huit à vingt-cinq membres à temps partiel oeuvrant dans les diverses régions du Canada. D'après la Loi, la Commission peut créer des divisions formées d'un ou de plusieurs membres auxquelles elle confie l'exercice de ses pouvoirs et de ses fonctions dans certains genres d'affaires. La Loi exige que les membres siègent seuls pour entendre les griefs renvoyés à l'arbi- trage. La plupart des autres types d'affaires sont traités par des divisions de la Commission formées de trois membres. La Commission a son siège à Ottawa.

Le Président est le fonctionnaire administratif en chef et a l'entière responsabilité des deux secteurs d'activité de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Le directeur général du Bureau de recherches sur les traitements rend compte directement au Président des diverses activités de son secteur. Le Président est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre de la Couronne que le gouverneur en conseil désigne et qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Depuis les années qui ont suivi l'établissement de la Commission, c'est le Président du Conseil privé qui a été ainsi désigné la plupart du temps. Chaque année, le Ministre doit déposer au Parlement le rapport qui fait état de l'administration de la Commission au cours de l'année précédente. Enfin, c'est lui qui transmet au gouverneur en conseil les propositions concernant les membres à nommer à la Commission.

Tableau 3: Ressources par organisation et par activité pour 1984-1985 (en milliers de dollars)



	Administration des relations de travail	Directeur général Bureau de recherches sur les traitements	Totaux des activités
Administration des relations de travail	5,120		5,120
Bureau de recherches sur les traitements		3,903	3,903
	5,120	3,903	9,023

D. Perspective de planification

1. Contexte

Voici en bref le contexte dans lequel la Commission des relations de travail dans la Fonction publique exerce ses activités et choisit ses orientations.

Climat économique: L'incertitude de la conjoncture économique et l'ampleur du chômage auront des répercussions directes et indirectes sur l'activité de la Commission. Ainsi, en tant qu'employeur distinct au sein de la Fonction publique, la Commission devra aligner ses dépenses sur la politique d'austérité générale. D'autre part, après la levée du gel des négociations collectives imposé par la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, les fonctionnaires voudront négocier des salaires de "rattrapage" de façon à conserver tout au moins leur pouvoir d'achat, et ce à un moment où les employeurs essaient d'accroître la productivité tout en réduisant leurs frais d'exploitation au minimum. La dynamique d'une telle situation risque de rendre les négociations

collectives difficiles et d'exiger de la Commission qu'elle consacre d'importantes ressources au règlement des différends fondé sur les méthodes prévues par la Loi.

Climat social: La sécurité d'emploi et le maintien du niveau de vie actuel seront toujours au centre des préoccupations des employés. En outre, l'incertitude de la conjoncture économique décourage certains d'entre eux de prendre une retraite anticipée et bloque ainsi l'avancement professionnel des autres. Enfin, le choc des changements technologiques pourrait aggraver le climat de frustrations qui en résulte et détériorer le moral dans le milieu du travail.

Loi sur les restrictions salariales du secteur public: La LRSSP est entrée en vigueur le 29 juin 1982, et pendant sa durée d'application d'environ deux ans, les négociations collectives prévues par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique sont interrompues. Au cours de l'année, la plupart des unités de négociation pourront de nouveau exercer le droit de négocier collectivement en vertu de la LRTFP. C'est donc dire que la Commission recommencera à rendre des décisions arbitrales dans le cas des unités de négociation qui auront choisi l'arbitrage exécutoire pour régler leurs différends et que, dans le cas des unités qui auront opté pour la conciliation avec possibilité de grève, le Président pourra constituer des bureaux de conciliation au besoin. Ces unités pourront toujours recourir à leur droit de grève si, à défaut d'un règlement, elles jugent une telle action appropriée.

En ce qui concerne le Bureau de recherches sur les traitements, les parties à la négociation collective, par l'intermédiaire du Comité consultatif de recherches sur les traitements et des sous-comités techniques, précisent les données dont elles ont besoin au chapitre de la rémunération, données qu'elles utiliseront à l'égard des groupes auxquels le programme de restriction va cesser de s'appliquer à compter de la seconde moitié de 1984. Les enquêtes et les études spéciales destinées à répondre à ces besoins visent principalement les classes professionnelles de la Fonction publique dont on retrouve l'équivalent dans le secteur privé et dans d'autres organismes. Quant aux autres groupes assujettis au programme de restriction, les enquêtes habituelles se poursuivent à des fins d'analyse essentiellement.

2. Initiatives

Pour 1984-1985, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique entend prendre les initiatives suivantes:

Administration des relations de travail

Faciliter le règlement des conflits liés à la négociation collective: La Commission reprendra toutes les activités prévues par la LRTFP et aidera les parties engagées dans la négociation collective à conclure leur convention. Dans le cas des unités de négociation dont l'agent négociateur aura opté pour l'arbitrage exécutoire comme méthode de règlement des différends, la Commission fournira au besoin des services de conciliation et réglera, par décision arbitrale, les questions pendantes relevant de sa compétence. Dans le cas des unités de négociation qui auront choisi la conciliation avec possibilité de grève, la Commission fournira des services de conciliation si nécessaire et, à cette fin, pourra nommer des conciliateurs ou constituer des bureaux de conciliation. Lorsqu'elle le juge approprié, la Commission fournit également des services de médiation dans le cas de tous les différends.

Encourager le règlement des griefs sans audition et réduire l'arriéré des griefs renvoyés à l'arbitrage: La Commission continuera d'encourager les parties intéressées à évaluer le bien-fondé des griefs renvoyés à l'arbitrage et à les régler, si possible, avant qu'ils ne soient mis au rôle pour être entendus. Cette façon de procéder, si elle est respectée, devrait contribuer à réduire sensiblement le nombre d'auditions qui sont annulées à la dernière minute parce qu'un règlement est intervenu ou parce que les témoins ne sont pas disponibles. Elle pourrait également permettre aux parties et à la Commission de trouver dans la jurisprudence des décisions pouvant servir de base au règlement d'autres griefs. En fin de compte, les ressources humaines et financières seraient utilisées d'une manière plus efficace, et l'arriéré actuel des griefs renvoyés à l'arbitrage continuerait de diminuer.

Bureau de recherches sur les traitements

Examiner et améliorer les échantillons en vue des enquêtes sur la rémunération: Pour mener ses enquêtes sur la rémunération dans le secteur d'activité économique et dans d'autres secteurs, le Bureau de recherches sur les traitements se fonde sur des échantillons d'organismes qui, pour les diverses classes ou catégories d'emplois étudiées, sont représentatifs de la mosaïque de l'économie quant à la répartition par emplacement géographique et par branche d'activité. En 1984-1985, le Bureau fera une importante révision de l'échantillon qui sera utilisé pour l'enquête du 1er janvier 1986 sur les avantages sociaux et les conditions de travail et se servira à cette fin des bases de données les plus récentes sur les modèles d'emplois. L'échantillon actuel a été établi en 1965 et n'a été que légèrement modifié depuis.

Continuer d'améliorer l'enquête sur la rémunération dans le cas des groupes de la direction: La grande enquête est toujours dans sa phase d'élaboration dans le cadre de laquelle le Bureau de recherches sur les traitements mesure les salaires, les avantages sociaux, les conditions de travail et les privilèges accordés au personnel de direction et de gestion supérieure dans différents secteurs d'activité. Les résultats servent à la révision périodique des taux de rémunération des DM/EX/SM et des membres des groupes connexes de la Fonction publique. Pour la phase suivante, le Bureau augmentera légèrement le nombre d'organismes qui feront l'objet de cette étude relativement nouvelle, de façon que l'échantillon représente mieux la diversité des entreprises canadiennes par région et par secteur d'activité. De plus, dans certains organismes interrogés, les postes évalués pour lesquels les renseignements sur la rémunération seront obtenus connaîtront une hausse minime, mais importante sur le plan statistique.

Planifier les programmes d'enquêtes sur la rémunération: Au cours de consultations avec les membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements et des spécialistes des sous-comités techniques, le Bureau de recherches sur les traitements déterminera les données nécessaires en ce qui concerne les divers aspects de la rémunération, en particulier, celles qui seront utlisées à la fin du programme de restriction actuel. Ce travail entrera dans le cadre des enquêtes et des études spéciales qui se font tous les ans et tous les six mois et qui constituent l'essentiel du programme global du Bureau. Dans la mesure du possible, le Bureau coordonne ses enquêtes sur la rémunération avec celles de Travail Canada et de Statistique Canada. Toutefois, ces deux organismes mènent leurs enquêtes à l'intention de la population canadienne en général et non pas uniquement pour la Fonction publique. Par conséquent, leurs activités ne sont pas structurées en fonction des besoins précis des parties à la négociation collective.

3. Efficacité du Programme

Administration des relations de travail: Dans l'administration des relations de travail, la Commission est fort consciente de la nécessité de maintenir sa neutralité de tierce partie dans la négociation collective et dans toute autre procédure dont elle est responsable en vertu de la Loi. Son image en tant qu'organisme indépendant et neutre est essentielle au maintien de sa crédibilité, voire de son efficacité. La Commission doit être, non seulement en soi, mais aussi aux yeux des parties, un organisme neutre qui garde son indépendance vis-à-vis du gouvernement tant en sa qualité d'organisme public qu'en sa qualité d'employeur.

Le nombre et la nature des affaires présentées à la Commission sont fonction de l'exercice que les parties font chacune des droits et des privilèges qui leur sont reconnus par la Loi. Bref, la charge de travail de la Commission tient au nombre de requêtes, de plaintes et de litiges que le Conseil du Trésor, les employeurs distincts, les agents négociateurs accrédités et les employés qu'ils représentent lui soumettent en vertu de la Loi. Il s'ensuit que l'arriéré des affaires de toutes sortes est loin de dépendre entièrement de la Commission. De la même façon, la fréquence à laquelle la Commission est appelée à fournir des services de médiation ou de conciliation et la portée et la complexité des différends qu'elle doit trancher tiennent à la mesure dans laquelle les parties réussissent à s'entendre sans l'aide d'un tiers. En fin de compte, pour vraiment évaluer l'efficacité de la Commission, il suffit de se demander dans quelle mesure elle a su obtenir la confiance des parties et créer entre elles un climat propice au règlement de leurs différends.

La réaction des parties engagées dans la négociation collective indique le degré d'efficacité avec lequel la Commission respecte son objectif.

On trouvera plus loin les critères que la Commission a établis pour s'assurer qu'elle remplit efficacement son mandat. La Commission surveille étroitement les affaires qui lui sont présentées et voit à ce qu'elles soient traitées sans retard depuis l'étape initiale de la présentation ou du renvoi à l'arbitrage jusqu'au règlement final. Par la publication et la diffusion de ses décisions, la Commission s'assure que sa jurisprudence est accessible au public, aux parties directement engagées dans la négociation collective et à tous ceux qui oeuvrent dans le domaine des relations de travail. La principale publication de ce genre est le Recueil de décisions de la CRTFP, un abrégé de toutes les décisions. A noter également le rapport annuel où l'on trouve un résumé des décisions importantes rendues par la Commission. Enfin, la Commission encourage le règlement à l'amiable, par voie de conciliation, de médiation ou de consultation, des différends liés à la négociation collective et de tout autre litige prévu par la Loi.

La Commission a été exemptée de l'Evaluation des programmes par le Contrôleur général du Canada. Cette exemption est fondée sur le fait que la Commission joue le rôle d'un organisme quasi judiciaire et qu'il n'a pas le pouvoir de modifier ni de changer le programme.

Bureau de recherches sur les traitements: La mesure dans laquelle les parties à la négociation collective se fient aux renseignements sur la rémunération que le Bureau publie dans ses rapports d'enquête constitue un critère qui peut servir à évaluer l'efficacité du Bureau de recherches sur les traitements. Le Bureau continue de répondre essentiellement aux besoins des parties en leur fournissant les renseignements demandés. Par l'intermédiaire du Comité

consultatif de recherches sur les traitements et de ses sous-comités techniques, les parties contribuent largement à la détermination des questions devant faire l'objet des enquêtes. Depuis le début de la période de restriction, pendant laquelle les niveaux de rémunération sont contrôlés, les parties utilisent fréquemment les rapports du Bureau. Les représentants engagés dans la négociation collective se fient beaucoup aux constatations du Bureau pour analyser les niveaux de rémunération et préparer la période qui suivra le programme de restriction actuel. La confiance traditionnelle que les rapports du Bureau inspire aux parties au stade de la négociation, de l'arbitrage et de la conciliation indique que le Bureau est impartial et qu'il continue de remplir son mandat, c'est-à-dire de fournir aux parties les renseignements dont elles ont besoin sur la rémunération.

Cette activité fera l'objet d'une évaluation de programmes en 1983-1984, et les résultats seront publiés dans le plan de dépenses de 1985-1986.

Section II
Analyse par activité

A. Administration des relations de travail

Objectif

L'Administration des relations de travail a pour objectif d'appliquer avec justice et équité la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique de sorte que les employeurs, les agents négociateurs, les employés qu'ils représentent et tous les intéressés puissent exercer leurs droits et assumer leurs responsabilités en vertu de cette Loi.

État récapitulatif des ressources

L'Administration des relations de travail représente 57 % du budget de fonctionnement de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour 1984-1985.

Tableau 4: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

	Budget des dépenses 1984-85		Prévues 1983-84		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Administration des relations de travail	5,120	96	4,271	80	849	16

- La différence vient d'un transfert de $542,000 et de 16 années-personnes du Bureau de recherches sur les traitements à la suite de la centralisation des activités administratives.

Description

Arbitrage des griefs: Les griefs dont l'arbitrage constitue l'élément le plus important dans la charge de travail de la Commission, sont traités par des arbitres qui siègent seuls et qui relèvent de la Commission à titre de membres à temps partiel ou à plein temps. C'est le président suppléant chargé d'administrer le système d'arbitrage des griefs qui décide du nombre des affaires à confier aux arbitres en tenant compte de leur complexité relative. Il se charge lui-même d'arbitrer les griefs lorsqu'il s'agit notamment d'un cas susceptible de faire jurisprudence.

Le tableau 5 présente, sous forme de statistiques, le nombre de griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage au cours de la période allant de 1977-1978 à 1983-1984.

Tableau 5: Griefs renvoyés à l'arbitrage

Exercice financier	Affaires reportées	Affaires mettant en cause le ministère des Postes	Affaires mettant en cause d'autres parties	Total global	Total des affaires réglées
1983-1984 (Prévus)	2,730	0	775	3,505	1,200
1982-1983	3,305	235	940	4,480	1,750
1981-1982	1,875	1,150	1,800	4,825	1,525
1980-1981	3,425	775	400	4,600	2,725
1979-1980	2,150	2,475	350	4,975	1,550
1978-1979	550	2,150	200	2,900	750
1977-1978	600	425	300	1,325	775

Comme il est indiqué au chapitre des initiatives, la Commission fera tout en son pouvoir pour maximiser l'utilisation de ses ressources et celles des parties afin de réduire dans le meilleur délai, l'arriéré des griefs renvoyés à l'arbitrage.

Services de médiation: Le Bureau des services de médiation est en contact permanent avec les parties à la négociation collective dans la Fonction publique. La Loi dispose que des membres du Bureau sont nommés comme conciliateurs ou médiateurs dans la plupart des conflits d'intérêts où les négociations aboutissent à une impasse. Dans

d'autres cas, un médiateur ou un conciliateur spécial peut être nommé s'il y a lieu. Le Bureau peut aussi intervenir à diverses étapes de la négociation afin de faciliter les communications entre les parties et de les aider à résoudre leurs conflits. Lorsque l'employeur propose qu'un employé soit exclu d'une unité de négo- ciation à titre de personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles et que l'agent négociateur s'oppose à une telle exclusion, le Bureau s'efforce toujours de résoudre les litiges, il procède à des examens et établit des rapports à l'intention de la Commission dans les cas où celle-ci est appelée à rendre une décision. Comme il est indiqué au chapitre des initiatives, la Commission reprendra toutes les activités destinées à résoudre les différends liés à la négociation collective.

Règlement des différends: Avant d'inviter l'employeur à négocier, l'agent négociateur doit opter pour une méthode de règlement des différends, c'est-à-dire soit pour l'arbitrage exécutoire ou pour la conciliation avec possibilité de grève, au cas où les négociations directes aboutiraient à une impasse. Si le premier choix est retenu, le différend est tranché au moyen d'une décision exécutoire rendue par une division de la Commission formée de trois membres dont l'un agit à titre de président, et les deux autres, qui viennent chacun d'un groupe permanent, représentent les intérêts des parties. Selon la deuxième méthode, un bureau de conciliation spécial est créé pour résoudre le différend et, en cas d'échec, les membres de l'unité de négociation autres que les employés "désignés" peuvent légalement déclencher une grève sept jours après que le bureau fait part de ses conclusions et de ses recommandations au président de la CRTFP

Autres affaires: En général, la Commission établit des divisions formées de trois membres pour traiter des affaires comme l'accréditation d'un agent négociateur et la détermination des droits de négociation, les plaintes de pratique déloyale de travail, l'exclusion de personnes à titre de préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles et la désignation d'employés dont les fonctions sont nécessaires à la sûreté ou à la sécurité du public, ainsi que des requêtes visant à faire déclarer qu'une grève est légale ou illégale et à obtenir le consentement de la Commission pour entamer des poursuites contre une partie en cas de présumée violation des interdictions prévues par la Loi.

Conseil national mixte (CNM): La Commission abrite le CNM dans ses locaux et lui fournit des services de soutien administratifs. Le CNM est un organisme consultatif composé de représentants de l'administration fédérale et de représentants des employés qui forment respectivement la partie patronale et la partie syndicale. Il joue à la fois le rôle d'une tribune consultative et d'un rouage dans les négociations sur les conditions de travail qui ne peuvent pas figurer dans une convention collective ou qui ne se prêtent pas à la négociation groupe par groupe.

Données sur le rendement et justification des ressources:

La Commission s'est fixé les buts suivants pour 1984-1985:

- remplir son rôle dans le système de la négociation collective prévu par la loi;
- encourager le règlement des griefs sans audition et réduire l'arriéré des griefs renvoyés à l'arbitrage.

La charge de travail de la Commission tient au nombre et à la diversité des requêtes, des litiges et des plaintes qui lui sont soumis par les employés, les agents négociateurs et les employeurs. De la même façon, la fréquence à laquelle la Commission est appelée à fournir ses services et la portée et la complexité des questions dont elle est saisie sont fonction de la mesure dans laquelle les parties à la négociation collective réussissent à s'entendre entre elles sur les conditions de travail. Les besoins en ressources sont directement liés à ces facteurs. C'est en se fondant sur ses années d'expérience dans l'application de la LRTFP que la Commission prévoit sa charge de travail et les ressources dont elle aura besoin, si tant est qu'il soit possible de déterminer d'avance la demande de services. Le tableau 6 ci-dessous présente la charge de travail prévue pour 1984-1985 en matière d'auditions d'arbitrage.

Tableau 6: Charge de travail en auditions d'arbitrage

	Budget des dépenses 1984-1985	Prévues 1983-1984	Réelles 1982-1983	Réelles 1981-1982
Auditions prévues (nombre de jours)	350 (470)	325 (440)	425 (635)	459 (583)
Affaires entendues (nombre de jours)	226 (306)	210 (285)	221 (331)	223 (306)

La Commission a établi le coût moyen du traitement des différentes affaires en tenant compte de la participation de ses membres à temps partiel et des spécialistes de l'extérieur, et elle se sert de ces chiffres pour déterminer les ressources financières dont elle aura besoin pour assumer la charge de travail prévue. Ces ressources, jointes aux ressources humaines et financières non discrétionnaires dont ont besoin les membres à plein temps de la Commission, comptent pour environ 30 % du budget de l'Administration des relations de travail.

Le reste des ressources est consacré aux services de soutien nécessaires aux opérations de la Commission. Ceux-ci comprennent les bureaux du secrétaire-greffier et de l'avocat général, les services de médiation et l'administration. L'administration offre ses services tant à l'Administration des relations de travail qu'au Bureau de recherches sur les traitements et entraîne en grande partie des frais généraux obligatoires. Elle se compose des services du personnel et des finances, des services administratifs et de la bibliothèque. Au cours des deux prochaines années, on tentera d'identifier des critères qui permettront d'évaluer les besoins en ressources pour ces services de soutien et de mesurer leur utilisation.

B. Bureau de recherches sur les traitements

Objectif

Recueillir et publier des données à jour sur la rémunération, avant tout pour aider les parties à la négociation collective à fixer les taux de rémunération et les conditions de travail des membres des unités de négociation. Ces données sont également destinées à servir de base à l'établissement de la rémunération des groupes exclus et, plus particulièrement, des personnes préposées à la gestion.

État récapitulatif des ressources

Le Bureau de recherches sur les traitements représente 43 % du budget de fonctionnement de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pour 1984-1985.

Tableau 7: Dépenses de l'activité (en milliers de dollars) et années-personnes

	Budget des dépenses 1984-1985		Prévues 1983-1984		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Bureau de recherches sur les traitements	3,903	77	4,214	92	(311)	(15)

La différence tient compte de ce qui suit:

- Un transfert de $542,000 et de 16 années-personnes aux Relations de travail à la suite de la centralisation des services administratifs.

Description

Le Bureau de recherches sur les traitements constitue une source indépendante et objective de renseignements sur les taux de rémunération et les conditions de travail des classes professionnelles ne faisant pas partie de la Fonction publique du Canada mais dont les tâches sont semblables ou comparables à celles des fonctionnaires fédéraux. Ces

renseignements sont avant tout destinés à répondre aux besoins des employeurs et des agents négociateurs dans le cadre de la procédure de négociation collective établie par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. La majeure partie des renseignements les plus pertinents sont recueillis directement par les agents du Bureau au cours d'enquêtes sur place. Dans le cadre de ces enquêtes, les agents du Bureau cherchent à obtenir des renseignements sur la rémunération et sur les avantages sociaux offerts à l'extérieur de la Fonction publique pour des postes comparables. Depuis quelques années, le Bureau a de plus en plus recours à des techniques automatisées pour la mise à jour de ses données sur la rémunération. Par l'intermédiaire du Comité consultatif des recherches sur les traitements et de ses comités techniques, le Bureau fait participer les représentants des employeurs et des agents négociateurs accrédités dans la Fonction publique à l'établissement des programmes et à la création des méthodes et des politiques de recherche et d'enquête. Le programme d'enquêtes sur la rémunération dans le secteur d'activité économique porte sur les classes des catégories suivantes: exploitation; soutien administratif; administration et service extérieur; technique; scientifique et professionnelle et gestion. Normalement, des données globales sur la rémunération réelle sont présentées par niveau d'occupation. Des rapports annuels et semestriels sont publiés pour plus de 150 classes et niveaux repères de toutes les catégories d'emplois.

Afin d'éviter le chevauchement des tâches, le Bureau utilise les données de Statistique Canada et de Travail Canada lorsque cela est possible et conforme à ses objectifs. Toutefois, il ne peut le faire que pour quelques classes, parce que les enquêtes menées par ces deux organismes s'adressent au public canadien en général et non à la Fonction publique en particulier. Ainsi, leurs activités ne sont pas structurées en fonction des besoins précis des parties à la négociation dans la Fonction publique. Par ailleurs, toujours pour éviter le chevauchement des tâches, le Bureau coordonne entièrement ses activités avec celles des deux organismes susmentionnés. Par exemple, dans le cas des professeurs d'université, il utilise les données que lui fournit Statistique Canada et, dans le cas d'autres groupes professionnels, il se sert des résultats de l'Enquête sur les salaires effectuée par Travail Canada. Le Bureau s'occupe ensuite de traiter ces données pour les adapter aux besoins des parties.

Données sur le rendement et justification des ressources

Les buts précis visés en 1984-1985 consistent:

- à fournir des données applicables aux membres des unités de négociation et portant sur les taux de rémunération et les avantages sociaux;

- à fournir des données applicables au personnel de gestion et portant sur les taux de rémunération et les avantages sociaux; et

- à examiner et à améliorer les échantillons en vue des enquêtes sur la rémunération.

Les dépenses du Bureau de recherches sur les traitements découlent principalement des salaires et des dépenses engagés au titre des enquêtes, de l'établissement des rapports, dont ceux qui renferment les résultats des négociations collectives dans la Fonction publique, et des études spéciales. Le tableau 8 ci-dessous énumère les enquêtes sur la rémunération que le Bureau entend faire cette année dans les organismes du secteur privé et d'autres secteurs d'activité de tout le Canada, en plus d'autres travaux de recherche.

Tableau 8: Projets d'enquête sur la rémunération et autres travaux de recherche

Programme d'enquêtes sur la rémunération	L'enquête portera sur 11 éléments de rémunération et visera 452 des 478 niveaux des classes professionnelles, soit 94.6 % du total, et les résultats seront publiés au moins une fois pendant l'exercice financier.
Programme d'enquêtes sur les avantages sociaux et les conditions de travail	Une enquête sera menée au cours de l'année et portera sur la fréquence et les caractéristiques de 38 des 68 principaux avantages sociaux, soit 55.8 %. En outre, les données recueillies en 1983-1984 à l'égard de 58 avantages sociaux, soit 85.3 % de tous les avantages accordés aux catégories des employés de bureau et des employés hors bureau, ainsi qu'à la catégorie scientifique et professionnelle et au groupe de la direction, seront publiées au cours de l'exercice financier 1984-1985.
Etudes spéciales et autres travaux de recherche	En plus des rapports sur les résultats de la négociation collective, c'est-à-dire l'analyse des conventions collectives dans la Fonction publique fédérale, le répertoire des affaires renvoyées à l'arbitrage et le

répertoire des questions traitées dans les décisions arbitrales, six autres études spéciales sur la rémunération et les activités connexes sont prévues.

Nota: L'enquête et la publication des résultats peuvent se faire au cours du même exercice financier, mais l'enquête peut avoir lieu une année tandis que les résultats seront publiés l'année suivante.

Le Bureau publie sous forme de rapports les renseignements obtenus dans le cadre de ses programmes. Ces rapports, dont la présentation varie selon les besoins des parties, contiennent soit des données recueillies par voie d'enquête, soit des constatations tirées de recherches connexes. Le Bureau n'analyse pas les données, pas plus qu'il ne fait de recommandation aux parties. Dans ce contexte, la qualité des rapports dépend directement de la quantité de données publiées. Le nombre de pages de rapports donne donc une bonne idée de la quantité de données requises par l'utilisateur ainsi que de la qualité recherchée. C'est pourquoi c'est ce critère qui a été choisi pour mesurer le rendement du BRT.

Le nombre de pages comparé aux ressources consacrées à la production des rapports, constitue un bon indice de la productivité du Bureau et servira à l'avenir à déterminer les besoins en ressources.

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Analyse par article

1. Dépenses par article

Le tableau 9 montre, par article, les dépenses de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

Tableau 9: Dépenses par article (en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1984-1985	Prévues 1983-1984	Réelles 1982-1983
Personnel			
Traitements et salaires	6,207	6,035	5,390
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	807	784	825
	7,014	6,819	6,215
Biens et services	1,971	1,642	1,393
	1,971	1,642	1,393
Total des dépenses de fonctionnement	8,985	8,461	7,608
Capital	38	24	98
Total des dépenses	9,023	8,485	7,706

2. Dépenses en personnel

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un organisme à forte utilisation de main-d'oeuvre dont les frais de personnel (compte tenu des contributions réglementaires aux régimes d'avantages sociaux) constituent plus de 80 % de l'ensemble des coûts de fonctionnement.

Tableau 10: Années-personnes autorisées et provision pour le traitement

	Années-personnes autorisées			Echelle de traitement actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1984-1985
	84-85	83-84	82-83		
Membres de la Commission et catégorie de la gestion	22	22	18	47,960-93,040	66,454
Catégories scientifique et professionnelle, de l'administration et du service extérieur	72	72	75	12,158-85,140	38,296
Catégories technique et du soutien administratif	79	78	87	10,719-60,685	23,759

La colonne des années-personnes présente la répartition, par groupe professionnel, des années-personnes autorisées pour le Programme. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et reclassifications, divisé par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

B. Analyse des coûts

Coût net du Programme

Le Budget des dépenses de la Commission pour 1984-1985 englobe seulement les dépenses qui seront effectuées en vertu des crédits votés ou statutaires. Lorsqu'il s'agira d'indiquer le coût total du Programme, il faudra tenir compte d'autres dépenses.

Tableau 11: Coût total du Programme pour l'exercice 1984-1985 (en milliers de dollars)

	Dépenses de fonctionnement 1984-1985	Ajouter: autres coûts	Coût global	Total 1983-1984	Total 1982-1983
Programme de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique	9,023	1,654	10,677	10,107	8,826

Les autres dépenses comprennent les "services fournis gratuitement" par Travaux publics Canada au chapitre des locaux, par le Conseil du Trésor en ce qui a trait au versement des cotisations de l'employeur aux régimes d'assurance (assurance collective chirurgicale-médicale et assurance-maladie provinciale) et par Approvisionnements et Services Canada concernant l'émission des chèques, la rémunération, le régime de retraite et les relevés administratifs et financiers.

POOR

QUALITY

ORIGINAL